

## Kas minna kohtusse või töövaidluskomisjoni?

Vilve Torn

Eesti Päevalehe ajakirjanik

Elina Soomets

töösuhete osakonna peajurist

### **1996. aastal loodi Eestisse esimesed töövaidluskomisjonid (TVK) ja praegu on neid üle riigi kokku kümme.**

Tööinspektsiooni töösuhete osakonna peajurist Elina Soomets tõdeb, et 17 aastat on praktikas üsna pikk aeg ja elu näitab, et nõudlus töövaidluskomisjonide järele ei kao kuskile. Pigem vastupidi – vaidlusi ja konflikte on palju.

Möödunud aastal esitati töövaidluskomisjonidele kokku 2983 töövaidlusavaldust, toob Soomets näite ja lisab, et töövaidluste lahendamisel lähtub TVK erapooletuse põhimõttest. „Me ei ole mitte ühegi vaidluse puhul kellegi poole kaldu.“ Tasub teada sedagi, et töövaidluskomisjoni otsus on sama suure juriidilise jõuga nagu kohtuotsus. Kui töötaja või tööandja otsusega siiski rahul pole, saab selle 30 päeva jooksul vaidlustada.

Töövaidluskomisjonide suurim eelis on see, et suurte kogemustega juristide poole saavad pöörduda nii töötaja kui ka tööandja ilma riigilõivu maksmata. Samuti menetlevad töövaidluskomisjonid võrreldes kohtutega töövaidlusi lihtsustatud menetluse korras. „Seadus kohustab töövaidluskomisjone vaatama töövaidlusavaldusi läbi ühe kuu jooksul – see tähendab üldjuhul väiksemat aja-, närvi-, kuid ka rahakulu,“ ütleb Soomets.

### **Kuidas töövaidluskomisjoni pöörduda?**

Kui tööandja või töötaja on otsustanud TVK poole pöörduda, peab ta esitama oma allkirjaga kinnitatud avalduse. Pärast avalduse laekumist otsustab TVK, kas ta võtab asja menetleda. Kui TVK alustab menetlust, siis saadab ta mõlemale osapoolale kutse tulla töövaidluskomisjoni istungile. Töövaidlus vaadatakse läbi ning lahendatakse töötaja ja tööandja või nende esindajate juuresolekul. Töötaja ja tööandja võivad oma esindajaks valida ka isiku, kellel ei ole juriidilist haridust.

Tööinspektsiooni töösuhete osakonna peajurist Kairit Ehala ütleb, et alati tasub avaldusele juurde lisada nõude aluseks ole-



vate asjaolude kirjeldus, millega nõuet põhjendatakse, samuti nõude õiguslik alus. Et oma ütlusi ja nõudeid peab põhjendama, tuleb selleks välja tuua dokumentaalselt kinnitust leidvad asjaolud (tööleping, töötaja ja tööandja omavahelised kokkulepped või kirjavahetus jms) või viited muudele tõenditele ja tunnistajatele. Avalduse koostamise vormi, töötaja ja tööandja võimalike nõuete näidisloetelu ja nõude aluseks olevate asjaolude kirjutamise soovitusel leiab Tööinspektsiooni kodulehelt [www.ti.ee](http://www.ti.ee)

### **Kaaluge oma otsust hoolikalt**

Elina Soomets soovib nii töötajatel kui ka tööandjatel enne avalduse kirjutamist tutvuda kodulehel olevate juhiste ja selgitustega ja n-ö eelnevalt kodutöö ära teha.

---

### **Nõude esitamise tähtaeg:**

---

- Üldine nõude esitamise tähtaeg on neli kuud.
- Töölepingu ülesütlemise vaidlustamise tähtaeg on 30 kalendripäeva ülesütlemisavalduse saamisest.
- Töötasu nõude esitamise tähtaeg on kolm aastat.

---

NB! Rahalist nõuet, mille summa ületab 10 000 eurot, töövaidluskomisjon ei lahenda. Nii suure nõude puhul tuleks pöörduda kohtusse.

---

Tehke esmalt endale korralikult selgeks, mida ma saaksin nõuda ja mida ma selleks tegema pean. Ehala õpetab, et enne avalduse esitamist võiks enne kas telefonitsi või e-kirja teel abi ja nõu küsida Tööinspektsiooni juristidelt. Nemad on pädevad selgitama mitte üksnes töölepinguseadust, vaid ka töövaidluse korral seadusega kehtestatud seonduvaid menetluslikke nõudeid.

Vahel tuleks korralikult läbi mõelda seegi, kas iga töövaidlusega on üldse mõtet töövaidluskomisjoni poole pöörduda. See kehtib näiteks juhtudel, kus tööandja maksavad hüvitised ja kompensatsioonid ületavad selle summa, mille Töövaidluskomisjon oma otsusega väljamaksmiseks määrab. Samuti jõuavad osapooled vahel ise rahuldava kompromissini ja leiavad, et vaidlus vaidluse pärast küll mõistlik ei ole. Kindlasti ei tohiks aga töötaja ja tööandja avaldust tagasi võtta suusõnalise lubaduse peale asjad rahu-meelselt korda ajada. Elu näitab, et sellised lubadused ei pea vett, kuid teist korda enam samasisulist avaldust esitada ei saa.

**Enne avalduse esitamist võiks eelnevalt konsulteerida Tööinspektsiooni juristidega.**

### **Ei tasu karta**

Mis saab aga siis, kui töötaja ei julge TVK poole pöörduda põhjusel, et Eesti on nii väike? Kes pärast n-ö kraakleja mainega tülikat töötajat üldse ametisse tahab?

Elina Soomets tunnustab probleemi ja ütleb, et neid tööandjaid on küll, kes on oma töötajale otsesõnu öelnud – kui selle tee ette võtad, siis tööd sa enam ei leia. Samas paneb Soomets töötajatele südamele, et TVK-le lasub piiratud juurdepääsuga teabe hoidmise kohustus ja selleks on ka töötajate nimed. Kui selline teave tööturul lekib, on tööandja seadust rikkunud. Sellisel juhul on töötajal võimalus pöörduda andmekaitseinspektsiooni, kuid ka siin on tõendid olulised. Ehala soovib julgustada ka kõiki neid oma õiguste eest rohkem seisma,

kes tunnevad, et neid kasutatakse tööalaselt ära või diskrimineeritakse.